

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal yang menganalisis pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan hipotesis yang bertujuan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

Pada penelitian ini, peneliti mengusulkan enam buah variabel yang kemudian dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu tiga buah variabel eksogen dan dua buah variabel endogen :

Variabel Eksogen yaitu :

1. Motivasi Kerja(X1)
2. Kepemimpinan(X2)
3. Lingkungan Kerja(X3)

Variabel Endogen yaitu :

1. *Organizational Citizenship Behavior*(Y1)
2. Kepuasan Kerja(Y2)

#### **3.3 Definisi Operasional**

Berdasarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka definisi operasional variabel yang diteliti yaitu:

##### **3.3.1 Motivasi Kerja**

Siagian (2007:285) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menjadi

pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi kebutuhannya.

Indikator Motivasi Kerja menurut Adam (2009) :

- a. Gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Tunjangan yang diberikan perusahaan.
- c. Tantangan yang diberikan perusahaan.
- d. Training dan Development.
- e. Penghargaan pimpinan terhadap karyawan.
- f. Kesempatan berkariir.

### **3.3.2 Kepemimpinan**

Menurut Davis dan Newstrom (1990:152) dalam Adam (2009) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa semangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Indikator kepemimpinan menurut Adam (2009) :

- a. Hubungan pimpinan dengan bawahan.
- b. Kemampuan menampung aspirasi.
- c. Kemampuan mendelegasikan wewenang.
- d. Kemampuan memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan.
- e. Kemampuan menciptakan kondisi kerja yang kondusif.
- f. Pemberian penghargaan.

### **3.3.3 Lingkungan Kerja**

Menurut Ahyari (1994:125) dalam Surodilogo (2010) lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Adam (2009) :

- a. Penerangan dan pencahayaan yang memadai.
- b. Tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja.
- c. Kelengkapan peralatan fasilitas kerja.
- d. Keamanan lingkungan kerja.
- e. Hubungan karyawan dengan pimpinan.
- f. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

### **3.3.4 *Organizational Citizenship Behavior***

OCB adalah perilaku ekstra peran yang mampu diperankan oleh karyawan, di mana karyawan bekerja tidak hanya terbatas pada deskripsi tugas semata (Golparvar dan Javadian, 2012:1).

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* menurut Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) dalam Moorman (1993) :

#### **1. *Altruism***

- a. Membantu orang lain yang memiliki tugas kerja yang berat.
- b. Membantu pekerjaan orang lain yang tidak masuk kerja.
- c. Bersedia memberikan waktu untuk membantu masalah pekerjaan orang lain.
- d. Membantu mengarahkan orang baru meskipun tidak diperlukan.

#### **2. *Courtesy***

- a. Berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin terpengaruh oleh tindakan dan keputusannya.
- b. Tidak menyalahgunakan hak orang lain.
- c. Mengambil sikap untuk mencegah masalah dengan pekerja lain.
- d. Memberitahu saya sebelum mengambil tindakan penting.

#### **3. *Civic Virtue***

- a. Terus mengikuti perubahan dalam organisasi.

- b. Menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi membantu meningkatkan citra perusahaan.
- c. Hadir dan Berpartisipasi dalam pertemuan-pertemuan organisasi.
- d. Terus meningkat dengan berkembang dalam perusahaan.

#### 4. Sportmanship

- a. Menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal sepele.(R)
- b. Cenderung membuat masalah yang lebih besar daripada mereka.(R)
- c. Terus-menerus berbicara tentang keinginan untuk berhenti dari pekerjaan.(R)
- d. Selalu menyalahkan situasi.(R)

#### 5. Conscientiousness

- a. Selalu tepat waktu.
- b. Tidak pernah makan siang dan beristirahat dengan waktu yang lama.
- c. Tidak menambah jam istirahat.
- d. Mematuhi peraturan perusahaan ketika tidak ada yang mengawasi.

Tanda (R) artinya *Reverse* (berlawanan). Hal ini berarti bahwa indikator pernyataan tersebut nilainya berlawanan/berkebalikan dengan indikator-indikator yang lain. Jika responden memilih skala 1, maka nilai yang seharusnya adalah skala 5 (dan sebaliknya).

### 3.3.5 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (1988:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Variabel kepuasan kerja ini dapat diukur dengan indikator menurut Weiss, *et al.* (1967) dalam Price (1997) :

- a. Pekerjaan saya saat ini dapat membuat saya tetap sibuk selama jam kerja..
- b. Kesempatan untuk bekerja sendiri dalam suatu pekerjaan.
- c. Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu.
- d. Kesempatan untuk menjadi orang yang diakui dalam kelompok.
- e. Cara atasan saya menangani karyawannya.
- f. Kemampuan pimpinan saya dalam membuat keputusan.
- g. Kesempatan untuk melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan suara hati saya.
- h. Pekerjaan saya menjamin saya untuk tetap dipekerjakan.
- i. Kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi orang lain.
- j. Kesempatan untuk menyampaikan kepada orang lain apa yang harus dilakukan.
- k. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya.
- l. Cara kebijakan perusahaan dipraktekkan.
- m. Gaji saya dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan.
- n. Kesempatan untuk maju dalam pekerjaan ini.
- o. Kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri.
- p. Kesempatan untuk mencoba cara saya sendiri dalam melakukan pekerjaan ini.
- q. Kondisi pekerjaan.
- r. Cara rekan kerja saya bergaul yang satu dengan yang lainnya.
- s. Pujian yang saya dapatkan ketika melakukan pekerjaan dengan baik.
- t. Perasaan berhasil/sukses yang didapatkan dari pekerjaan.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berasal dari kuesioner yang dinyatakan dalam angka yang dapat diolah dan dihitung dengan menggunakan metode statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari sampel dengan menyebarkan kuesioner yang hasilnya akan diolah menjadi data guna mendukung penelitian yang akan dilakukan.

### **3.5 Teknik dan Pengukuran Data**

Karena teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian adalah skala interval maka skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5. Dengan rincian sebagai berikut :

1= Sangat Tidak Setuju/Puas

2= Tidak Setuju/Puas

3= Netral

4= Setuju/Puas

5= Sangat Setuju/Puas

### **3.6 Alat dan Metode Pengumpulan Data**

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden yang merupakan karyawan di PT. SUCOFINDO . Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100-200 orang.

### **3.7 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.7.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:80). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. SUCOFINDO.

#### **3.7.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:81). Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan berdasarkan kriteria yang telah disebutkan oleh Ferdinand (2002), yaitu:

1. 100-200 sampel untuk teknik maksimum *likelihood estimation*.
2. Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi.
3. Tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten. Jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5-10. Bila terdapat 20 parameter yang diestimasi maka besar sampel yang harus diperoleh 100-200 responden.

Berdasarkan teknik maksimum *likelihood estimation* sebagaimana telah dijelaskan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang karyawan di PT. SUCOFINDO.

#### **3.7.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan cara *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2008:84), *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesermpatan sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih sebagai sampel. Sedangkan *purposive sampling* adalah teknik

pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008:85). Adapun kriteria yang ditetapkan untuk menjadi responden adalah :

1. Usia minimal 18 tahun.
2. Tingkat pendidikan minimal SMU/Sederajat.
3. Karyawan yang telah bekerja selama minimal 6 bulan.

### **3.8 Tehnik Analisis Data**

Tehnik analisis data yang digunakan adalah :

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas berkaitan dengan apakah suatu variabel indikator memang dapat mengukur variable laten yang seharusnya diukur. Validitas konstruk (*construct validity*) dalam SEM pada umumnya dapat diukur melalui dua pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan statistic uji t dari muatan faktor (*factor loading*): sebuah indikator dikatakan valid bila nilai t dari muatan faktornya  $> 1,96$ .
2. Pendekatan muatan faktor baku (*standardized factor loading*): sebuah faktor dikatakan valid bila muatan faktor baku  $\geq 0,7$ .

#### **3.8.3 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Construct Reliability* lebih besar dari 0,7.



### 3.8.4 Uji Kecocokan Model

Uji kecocokan model dilakukan melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka model tersebut semakin mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

### 3.8.5 Uji Struktural Equation Modeling

Structural equation modeling (SEM) adalah teknik analisis multivariat yang umum dan sangat bermanfaat yang meliputi versi-versi khusus dalam jumlah metode analisis lainnya sebagai kasus-kasus khusus. Sarwono juga menyatakan bahwa Structural equation modeling (SEM) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model-model sebab akibat. SEM sebenarnya merupakan teknik hibrida yang meliputi aspek-aspek penegasan (*confirmatory*) dari analisis faktor, analisis jalur, dan regresi yang dapat dianggap sebagai kasus khusus dalam SEM. structural equation modeling (SEM) berkembang dan mempunyai fungsi mirip dengan regresi berganda, sekalipun demikian nampaknya SEM menjadi suatu teknik analisis yang lebih kuat karena mempertimbangkan pemodelan interaksi, nonlinearitas, variabel-variabel bebas yang berkorelasi (*correlated independents*), kesalahan pengukuran, gangguan kesalahan-kesalahan yang berkorelasi (*correlated error terms*), beberapa variabel bebas laten (*multiple latent independents*) dimana masing-masing diukur dengan menggunakan banyak indikator, dan satu atau dua variabel tergantung laten yang juga masing-masing diukur dengan beberapa indikator.

Dengan demikian menurut definisi-definisi yang telah disebutkan di atas, SEM dapat digunakan sebagai alternatif lain yang lebih kuat dibandingkan dengan menggunakan regresi berganda, analisis jalur, analisis

faktor, analisis time series, dan analisis kovarian (<http://digilib.itelkom.ac.id>). Ada delapan tahapan yang harus dilakukan dalam menggunakan permodelan SEM, yaitu: (Ghozali dan Fuad: 2005)

a. Konseptualisasi model

Tahap ini berhubungan dengan pengembangan hipotesis (berdasarkan teori) sebagai dasar dalam menghubungkan variable laten dengan variable laten lainnya, dan juga dengan indikator-indikatornya. Dengan kata lain, model yang dibentuk adalah persepsi kita mengenai bagaimana variable laten dihubungkan berdasarkan teori dan bukti yang kita peroleh dari disiplin ilmu kita.

b. Penyusunan diagram alur

Akan memudahkan kita dalam memvisualisasi hipotesis yang telah kita ajukan dalam konseptualisasi model diatas. (Gambar 3.1)

c. Spesifikasi model

Menggambarakan sifat dan jumlah parameter yang diestimasi; analisis data tidak dapat dilakukan sampai tahap ini selesai.

d. Identifikasi model

Informasi yang diperoleh dari data diuji untuk menentukan apakah cukup untuk mengestimasi parameter dalam model. Disini, kita harus dapat memperoleh nilai yang unik untuk seluruh parameter dari data yang telah kita peroleh. Jika hal ini tidak dapat dilakukan, maka modifikasi model mungkin harus dilakukan untuk dapat diidentifikasi sebelum melakukan estimasi parameter.

e. Estimasi parameter

Pada tahap ini, estimasi parameter untuk sesuatu model diperoleh dari data karena LISREL maupun AMOS berusaha untuk menghasilkan matriks kovarians berdasarkan model (model-based-covariance matrix) yang sesuai dengan kovarians matriks sesungguhnya (observe

covariance matrix). Uji signifikansi dilakukan dengan menentukan apakah parameter yang dihasilkan secara signifikan berbeda dari nol.

f. Penilaian model fit

Suatu model dikatakan fit apabila kovarians matriks suatu model (model-based covariance matrix) adalah sama dengan kovarians matriks data (observed). Model fit dapat dilakukan melalui:

1. *Goodness of fit indices*

Merupakan suatu ukuran mengenai ketepatan model dalam menghasilkan observed matriks kovarians. Nilai GFI ini harus berkisar antara 0 dan 1. Meskipun secara teori GFI mungkin memiliki nilai negative tetapi hal tersebut seharusnya tidak terjadi, karena model yang ada. Nilai GFI yang lebih besar daripada 0,9 menunjukkan fit suatu model yang baik.

2. *Root mean square error of approximation (RMSEA)*

RMSEA ini mengukur penyimpangan nilai parameter pada suatu model dengan matriks kovarians populasinya. Nilai RMSEA yang kurang dari 0,05 mengindikasikan adanya model fit, dan nilai RMSEA yang berkisar 0,08 menyatakan bahwa model memiliki perkiraan kesalahan yang reasonable.

3. *Fit index*

Nilai NFI dan CFI berkisar antara 0 dan 1 dan diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dan independence model. Suatu model dikatakan fit apabila NFI dan CFI lebih besar daripada 0,9

4. *CMIN/DF*

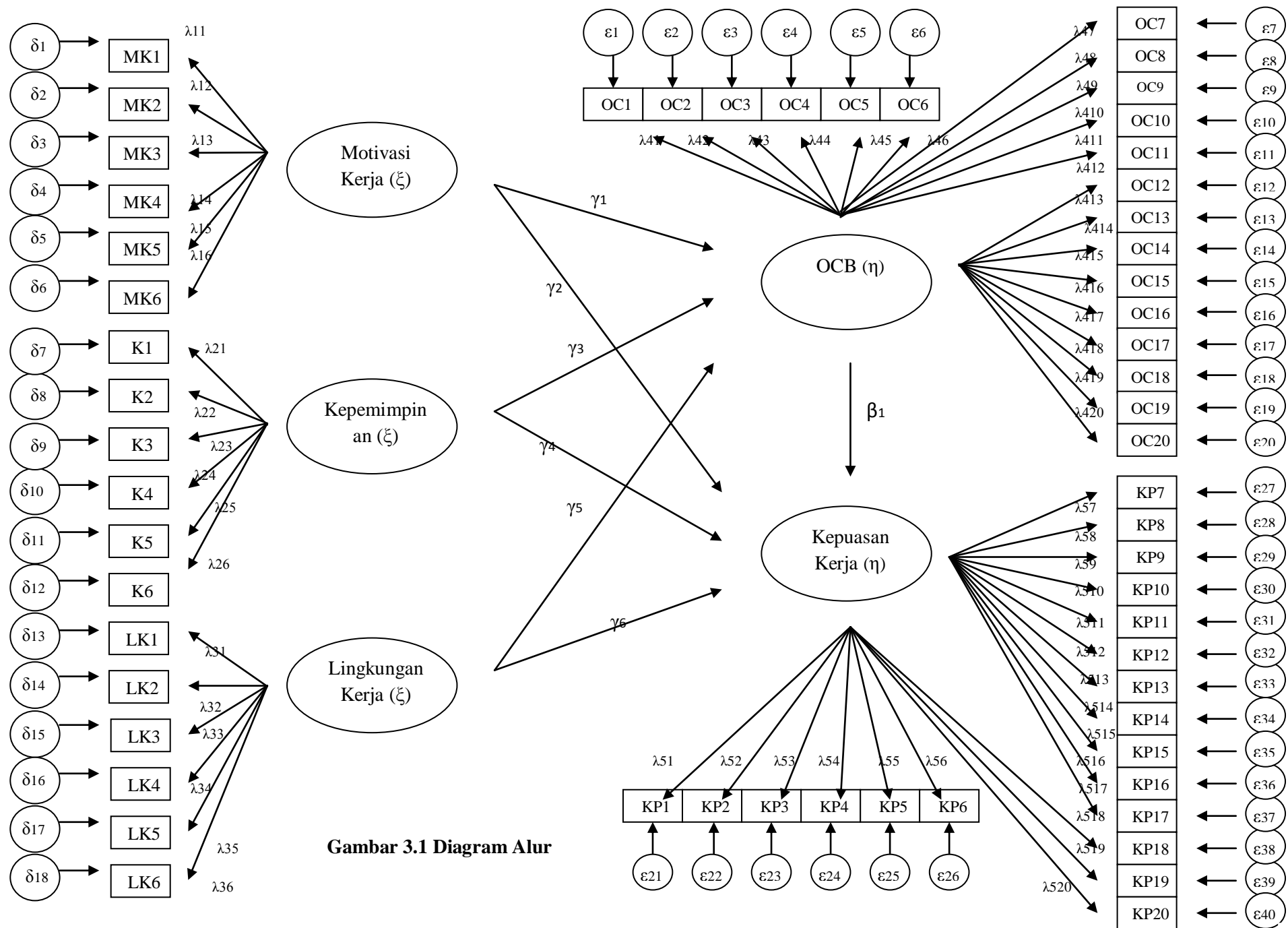
Nilai chi-square dibagi dengan degree of freedom. Nilai ratio 5(lima) atau kurang dari lima merupakan ukuran yang reasonable.

5. TLI

Tucker-Lewis Index. Ukuran ini menggabungkan ukuran parsimony kedalam indek komparasi antara proposed model null model dan nilai TLI berkisar dari 0 sampai 1. Nilai TLI yang direkomendasikan adalah sama atau  $>0,9$ .

6. Modifikasi model

Diperlukan karena tidak fitnya hasil diperoleh pada tahap keenam. Namun harus diperhatikan, bahwa segala modifikasi(walaupun sangat sedikit) harus berdasarkan teori yang mendukung. Dengan kata lain modifikasi model seharusnya tidak dilakukan semata-mata untuk mencapai model yang fit.



**Gambar 3.1 Diagram Alur**

**Keterangan Gambar 3.1 Diagram Jalur**

- $\gamma$  (Gamma) : hubungan langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen
- $\xi$  (KSI) : konstruk laten eksogen
- $\eta$  (ETA) : konstruk laten endogen
- $\beta$  (BETA) : hubungan langsung variabel endogen terhadap variabel endogen
- $\lambda$  (LAMDA) : hubungan langsung variabel eksogen ataupun endogen terhadap indikatornya
- $\varepsilon$  (EPSILON) : measurement error dari indikator variabel endogen
- $\delta$  (DELTA) : measurement error dari indikator variabel eksogen